

## ANALISIS DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA PT. HARIARA MEDAN

Henny Pratiwi<sup>1\*</sup>

<sup>1</sup>Program Studi Administrasi Bisnis, Politeknik LP3I Medan

Telp: 061-7322634 HP : 0813 75555082

\*E-mail: [hennypratiwi78@gmail.com](mailto:hennypratiwi78@gmail.com)

### ABSTRAK

Keberhasilan perusahaan dan organisasi ditandai oleh disiplin kerja sumber daya manusia yang ada di perusahaan dan organisasi tersebut. Hal ini memaksa setiap perusahaan untuk dapat mempertahankan eksistensinya di dunia industri dengan bekerja secara efektif dan efisien. Perhatian terhadap disiplin kerja karyawan sangatlah penting. Karena disiplin merupakan awal dari perusahaan untuk mencapai tujuannya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui jenis-jenis disiplin dan peraturan disiplin yang dilaksanakan pada PT. Hariara Medan. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dengan teknik pengumpulan data terdiri dari observasi dan wawancara terstruktur dan tidak terstruktur. Sedangkan metode analisis data yang digunakan adalah metode deskriptif. Berdasarkan hasil penelitian peneliti menunjukkan bahwa jenis disiplin yang dilaksanakan oleh PT. Hariara Medan berupa disiplin preventif terdiri dari peraturan waktu kerja, peraturan berpakaian dan etika dalam bekerja, peraturan cara – cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit lain dan hal – hal apa saja yang di perbolehkan dan tidak diperbolehkan pada saat melaksanakan pekerjaan.

**Kata kunci : Disiplin kerja, disiplin preventif, PT. Hariara**

### PENDAHULUAN

Era perdagangan bebas menyebabkan iklim kompetisi baik perusahaan dan karyawan menjadi sangat tinggi. Keberhasilan perusahaan dan organisasi ditandai oleh disiplin kerja sumber daya manusia yang ada di perusahaan dan organisasi tersebut. Hal ini memaksa setiap perusahaan untuk dapat mempertahankan eksistensinya di dunia industri dengan bekerja secara efektif dan efisien. Perhatian terhadap disiplin kerja karyawan sangatlah penting. Karena disiplin merupakan awal dari perusahaan untuk mencapai tujuannya. Upaya peningkatan disiplin ini dimulai dari pengawasan yang dilakukan oleh manajemen terhadap seluruh karyawannya. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui jenis disiplin dan peraturan yang diterapkan pada PT. Hariara Medan.

### KAJIAN PUSTAKA

Hasibuan (2012) menyatakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.” Sedangkan Werther dan Davis (Hanggraeni, 2012) menyebutkan bahwa “Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai aktivitas-aktivitas yang mencoba memfasilitasi

orang-orang di dalam organisasi untuk berkontribusi dalam pencapaian rencana strategis organisasi” Secara ringkas manajemen sumber daya manusia berhubungan dengan bagaimana sebuah organisasi merancang sistem formal yang menjamin pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien guna mendukung pencapaian tujuan dan rencana strategis organisasi.

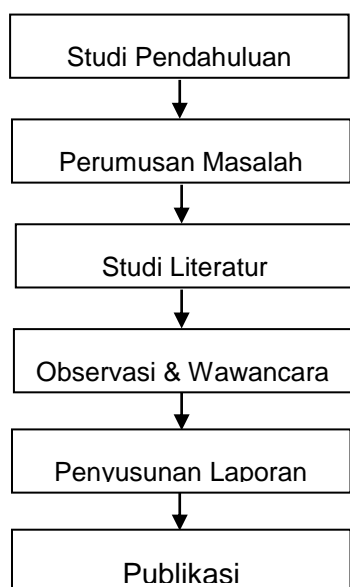
Menurut Moekijat (2010) Disiplin berasal dari kata latin : *disciplina* yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat. Sedangkan Singodimedjo (Sutrisno, 2011) disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin kerja yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

### METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di PT. HARIARA yang beralamat di Bangun Mulya Medan Amplas menggunakan data primer. Teknik pengumpulan data berupa observasi dan wawancara secara terstruktur dan tidak

terstruktur mengenai aktivitas yang berhubungan dengan disiplin kerja karyawan.

Metode yang digunakan peneliti dalam menganalisis data dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan metode kualitatif. Menurut Sugioyo (2013) menyatakan bahwa metode deskriptif merupakan suatu metode analisis dimana data-data yang dikumpulkan, diklarifikasikan, dianalisis dan diinterpretasikan secara objektif sehingga memberikan informasi dan gambaran mengenai topik yang akan di bahas.



**Gambar 1.** Tahapan Rencana Penelitian

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

PT. Hariara dalam menjalankan aktivitas perusahaan juga melaksanakan kedisiplinan kerja bagi para pekerjanya baik karyawan dengan status tetap, kontrak maupun harian. Untuk melakukan pengawasan kedisiplinan, pimpinan memiliki kebijakan yang berbeda antara karyawan yang bekerja sebagai karyawan administratif dan pekerja pelaksana proyek. Untuk karyawan yang beraktifitas di kantor, pimpinan menyerahkan pelaksanaan pengawasan kedisiplinan kepada bagian HRD (*Human Resource Department*) yang di pimpin oleh kepala bagian, sedangkan pelaksanaan pekerjaan yang dilaksanakan di proyek menjadi tanggung jawab *General Superintendent* yang di bantu oleh Pengawas Lapangan. Pelaksanaan kedisiplinan ini akan di evaluasi dan dibuat rekapitulasinya secara periodik, untuk karyawan di kantor dengan status tetap yaitu bulanan, sedangkan untuk pekerja pelaksanaan proyek di evaluasi mingguanyang diberikan dari pengawas lapangan. Tujuan dari pelaksanaan disiplin tersebut adalah untuk

memastikan apakah operasional perusahaan berjalan dengan baik. Hal ini juga untuk menentukan kebijakan pimpinan PT. Hariara dimasa yang akan datang.

Peraturan tentang jam kerja karyawan pada PT. Hariara mengikuti peraturan pemerintah dalam hal ini adalah Kementerian Tenaga Kerja yaitu 8 (delapan) jam per hari, namun untuk pekerja pelaksana proyek pembangunan jalan, perusahaan memiliki pertimbangan lain karena pekerjaan ini berhubungan dengan fasilitas umum, maka pelaksanaan peraturan ini berbeda dengan peraturan pada umumnya. Peraturan tentang waktu kerja tersebut dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 1.** Peraturan Jam Kerja Pelaksana Proyek

No.	Uraian	Waktu
1	Jam masuk	23:00 WIB
2	Jam istirahat	02.00 – 02:30 WIB
3	Jam pulang	06:00

Sumber : PT. Hariara (2016)

Pada tabel diatas dapat diuraikan bahwasannya waktu kerja normal bagi pekerja pelaksana proyek pembangunan jalan adalah 7 (tujuh) jam dengan waktu istirahat yang diberikan hanya 30 (tiga puluh) menit. Dan pekerjaannya dilakukan pada malam hari sampai pagi hari. Dapat dibayangkan bekerja dalam waktu yang tidak lazim dan tidak semua orang berkeinginan untuk bekerja pada malam hari pada jam-jam istirahat ini diperlukan keseriusan serta konsentras yang tinggi. Disamping waktu normal dalam pekerjaan, terkadang dibutuhkan waktu ekstra (lembur) untuk memenuhi target waktu yang telah disepakati dalam penyelesaian pekerjaan proyek tersebut.

Sebagai bahan pengawasan, PT. Hariara memberikan lembar absensi kepada seluruh pelaksana pekerjaan proyek yang berisi hari/tanggal, jam masuk, jam pulang, jam lembur (jika ada) uraian pekerjaan yang dilakukan serta paraf petugas pengawas lapangan. Lembar ini harus diisi secara manual oleh para pekerja dan di paraf oleh pengawas lapangan. Lembar absensi ini akan di berikan pada *General Superintendent*.

Bagi pekerja yang melaksanakan pekerjaan pembangunan proyek ini memiliki standar yang harus di pakai oleh seluruh pekerja proyek. Adapun perlengkapan standar yang harus dipakai sesuai dengan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) berupa :  
(a) Safety helm (penutup kepala standar

proyek), (b) Safety shoes (sepatu boots kulit), (c) Sarung tangan, (d) Kaca mata, (e) Rompi, (f) dan lain-lain.

Seluruh perlengkapan tersebut merupakan fasilitas yang diberikan oleh perusahaan kepada seluruh pekerja pelaksana proyek pembangunan jalan yang wajib dipakai pada saat melakukan pekerjaan. Kesadaran pekerja atas keselamatan dirinya pada saat menjalani pekerjaan sangatlah diperlukan, disamping itu pengawas tidak jemu-jemu untuk mengingatkan pentingnya menggunakan perlengkapan standar yang telah ditetapkan perusahaan agar meminimalisasi kecelakaan yang terjadi pada saat bekerja. Bagi para pekerja yang tidak menggunakan perlengkapan ini, pengawas lapangan berhak mengingatkan pekerja dengan memberikan teguran kepada pekerja tersebut untuk tidak mengulanginya kembali.

Perusahaan juga membentuk tim K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) yang memiliki peranan untuk mengamati perilaku seluruh pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Tim ini dibentuk agar para pekerja memiliki etika dan berperilaku dengan baik dengan internal dan eksternal perusahaan. Tim ini dilatih untuk mengawasi pekerja dalam melakukan pekerjaan serta mengawasi K3. Tim ini membuat laporan langsung kepada General Superintendent.

Peraturan-peraturan terkait dengan cara melakukan pekerjaan tidak dilakukan secara khusus, karena jenis pekerjaan lapangan yang dilaksanakan, manajemen perusahaan kesulitan untuk meletakkan peraturan-peraturan tersebut. Secara prinsip pekerjaan hal-hal tersebut telah ada sebagai administratif perusahaan maka untuk mensosialisasikan peraturan-peraturan tersebut menjadi tanggung jawab *General Superintendent* dan Pengawas Lapangan untuk mensosialisasikannya kepada seluruh personil yang terlibat dalam pekerjaan tersebut secara lisan. Terutama kepada pekerja yang terlibat dalam operator alat-alat berat pendukung pekerjaan lainnya.

Untuk melakukan komunikasi dan berhubungan dengan unit kerja lain, aturan tersebut hanya berlaku untuk karyawan yang bekerja di kantor dan mengurus administrasi, sedangkan untuk pekerjaan lapangan perusahaan menyerahkannya kepada penanggung jawab di lapangan, yaitu *General Superintendent* dan Pengawas Lapangan. Hal ini disebabkan karena dalam mengerjakan proyek tersebut para pekerja tidak dipisahkan oleh unit-unit kerja melainkan bekerja pada satu unit saja. Hal ini memudahkan untuk

berhubungan dan melakukan komunikasi antar pekerja dalam melaksanakan tugasnya.

Pekerjaan lapangan dalam proyek yang memerlukan konsentrasi serta stamina yang tinggi menginspirasi perusahaan untuk menyusun aturan – aturan yang ditujukan untuk seluruh pekerja pelaksana proyek. Adapun hal – hal yang tidak boleh dilakukan pada saat melakukan pekerjaan antara lain : (a) Membawa senjata tajam / api, (b) Membawa dan mengkonsumsi minuman keras dan obat – obatan terlarang, (c) Menggunakan sandal pada saat di lapangan, (e) Menggunakan alat komunikasi pada saat melaksanakan pekerjaan, (f) Meninggalkan pekerjaan tanpa izin pengawas lapangan, (g) dan lain – lain. Sedangkan perusahaan tidak merinci hal – hal yang diperbolehkan pada saat melakukan pekerjaan.

Sulitnya mencari sumber daya manusia untuk dipekerjakan serta dapat mematuhi segala peraturan yang ada di perusahaan membuat ketat persaingan dalam mendapatkan pekerja yang sesuai dengan yang diinginkan, namun begitu perusahaan harus memiliki terobosan – terobosan pemikiran agar pekerja yang dicari haruslah sesuai dengan keinginan perusahaan. PT. Hariara memiliki komitmen yang baik dalam menerapkan kedisiplinan kepada seluruh pekerjanya terutama dalam mengerjakan proyek pembangunan jalan dan jembatan. Hal – hal tersebut dapat dilihat dari kedisiplinan pekerja yang telah diatur sedemikian rupa guna memperlancar aktivitas perusahaan serta pencapaian tujuan perusahaan. Pelaksanaan disiplin pada PT. Hariara dapat dilihat dari aturan – aturan yang ada dalam perusahaan baik internal maupun eksternal. Untuk kedisiplinan eksternal (pekerja lapangan) waktu yang ditentukan oleh manajemen sudah baik karena perusahaan telah menetapkan peraturan untuk waktu kerja, namun karena ada perbedaan bidang pekerjaan yang terjadi di lapangan maka manajemen perusahaan memandang perlu untuk membuat aturan waktu bekerja yaitu pada malam sampai dini hari. Hal ini disebabkan atas dasar efektivitas dan efisiensi waktu bekerja tanpa diganggu oleh pengguna jalan yang lalu lalang dan bahkan tidak mengindahkan keselamatannya sendiri, keselamatan pengguna jalan lain dan pekerja proyek.

Dalam melaksanakan pekerjaan dibutuhkan aturan – aturan yang jelas tentang penggunaan standar keamanan pekerja seperti perlengkapan pakaian sesuai peraturan yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Tetapi, masih

banyak pekerja proyek pada PT. Hariara ini yang tidak menyadari keselamatan diri sendiri dengan bertindak indisipliner yaitu menggunakan pakaian yang tidak sesuai dengan ketentuan perusahaan karena apabila terjadi kecelakaan kerja, maka perusahaan harus mengganggu perobatan pekerja yang mengalami kecelakaan. Peraturan tentang cara melakukan pekerjaan tidak tersosialisasikan dengan baik, karena hal tersebut hanya disampaikan secara lisan. Yang idealnya hal tersebut harus dilakukan secara lisan dan tulisan agar pekerja menyadari bahwa bekerja di kantor maupun dilapangan didasari oleh peraturan – peraturan yang disusun oleh tim yang ditunjuk oleh manajemen perusahaan. Untuk berhubungan unit – unit lain dalam mengerjakan proyek tersebut tidak terbagi atas unit – unit kerja melainkan hanya 1 (satu) unit kerja saja yang di pimpin oleh seorang General Superintendent.

Peraturan – peraturan yang berhubungan dengan larangan pada saat melakukan pekerjaan jelas disosialisasikan melalui pimpinan proyek yaitu *General Superintendent* dan pengawas lapangan. Tetapi perusahaan tidak merinci hal – hal apakah yang boleh dilakukan pekerja pada saat melaksanakan pekerjaan tidak jelas sehingga pekerja tidak mengetahui apa saja yang dapat mereka lakukan pada saat mereka bekerja. Tingkat pendidikan dan cara bergaul para pekerja dapat menumbuhkan persepsi bahwa yang tidak tertulis pada aturan – aturan tersebut boleh dilakukan. Uraian diatas sesuai dengan yang diungkapkan dalam teori Sutrisno. Jenis disiplin yang diterapkan pada PT. Hariara merupakan disiplin preventif, yaitu disiplin yang menitikberatkan kepada pencegahan agar seluruh pekerja dapat mematuhi segala aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan agar hal – hal yang tidak diinginkan dapat dihindari, namun perusahaan tidak merinci secara jelas hukuman yang di berikan kepada pekerja yang selalu melanggar peraturan. Hal ini sesuai dengan teori yang diungkapkan oleh Riani.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh maka dapat disimpulkan bahwa (1) Jenis disiplin pada PT. Hariara menggunakan disiplin preventif yang menitikberatkan disiplin pada pencegahan. (2) Pelaksanaan disiplin kerja pada PT. HARIARA terdiri dari waktu kerja, peraturan dasar tentang berpakaian dan tingkah laku, peraturan tentang cara – cara melakukan pekerjaan dan berhubungan

dengan unit lain dan peraturan apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan karyawan pada saat dalam organisasi.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Efriza, D., & Idris, I. (2016). PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PERBANKAN DI KOTA MEDAN. *Jurnal Bis-A: Jurnal Bisnis Administrasi*, 5(2), 49-53.
- Erlina (2011) *Metode Penelitian*, Cetakan Pertama, Medan : Art Design, Publishing & Printing Gedung F, Pusat Informasi (PSI).
- Hanggraeni, Dewi (2012) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan I, Jakarta : Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Hasibuan, Malayu SP (2012) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan ke-16, Jakarta : Bumi Aksara
- \_\_\_\_\_ (2013) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan ke-17, Jakarta : Bumi Aksara
- Moekijat (2012) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kesebelas, Jakarta : CV. Mandar Maju
- Pratiwi, H. (2016). PENGARUH KEPEMIMPINAN, IKLIM ORGANISASI, DAN BUDAYA KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI PT. ADMIRAL LINES BELAWAN. *Jurnal Bis-A: Jurnal Bisnis Administrasi*, 5(2), 42-48.
- Riani, Asri Laksmi (2013) *Manajemen Sumberdaya Manusia Masa Kini*, Edisi Pertama Cetakan Pertama, Yogyakarta : Graha Ilmu
- Sugiyono (2012) *Metode Penelitian Bisnis*, Cetakan ke 12, Bandung : CV. Alfabeta
- Sutrisno, Edy (2011) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama Cetakan ke-3, Jakarta : Kencana Prenada Media Group
- Triastuti, N. (2017). PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN POLITEKNIK LP3I MEDAN.
- Yolanda, A., Ranita, S. V., Idris, I., & Nurismilida, N. (2015). EFEKTIVITAS PENILAIAN PRESTASI KERJA KARYAWAN (STUDI KASUS: PTPN IV (PERSERO)-KEBUN TINJOWAN SIMALUNGUN). *Jurnal Bis-A: Jurnal Bisnis Administrasi*, 4(2), 69-74.